



TITLE:

基研研究会報告評価をめぐって
(2001年度基研研究会報告「
Women in Physics準備調査研究」)

AUTHOR(S):

坂東, 昌子

CITATION:

坂東, 昌子. 基研研究会報告評価をめぐって(2001年度基研研究会報告「
Women in Physics準備調査研究」). 物性研究 2003, 80(5): 720-723

ISSUE DATE:

2003-08-20

URL:

<http://hdl.handle.net/2433/97581>

RIGHT:

基研研究会報告 評価をめぐって

坂東昌子¹ 愛知大学一般教育研究室

1 はじめに

2002年3月7日から9日まで、IUPAP主催の「Women in Physics」と題する国際会議が開催される。日本物理学会でも、このチャンスに初めて女性物理学者の問題をとりあげるようになった。現在、ここ10年、若手研究者養成問題が大変深刻になって、特に基礎研究など地味な研究分野では大学の存在そのものが問われている。このような状況下で、「女性研究者問題どころではないのでは?」というご意見もあるだろう。こういう時期だからこそ、初の研究環境・研究業績を中心にした今回の物理学会の研究状況に関する調査は、実際「研究者の実態調査」になっている。当然この事実を視野に入れた形で分析も行うべきであると私たちも考えている。

この間、徳島・沖縄での秋の物理学会分科会で、「Women in Physics」と題するシンポジウムが開かれ、また原子核分科会では日米合同物理学会がハワイで開かれ、ジョイントのランチョンミーティングで「Women in Physics」の討論を行った。これらのさまざまな議論の中で、浮かび上がってきた論点がいくつかあるが、なかでも affirmative action をめぐる評価は議論の集中するところであった。

1998年、国大協が「国立大学の女性教官を10年間に20%に増やすこと」という目標を掲げたことはご存知の方も多いと思う。これをめぐって、学会でのシンポジウムで、坂東と伊藤の間では、affirmative action の評価が分かれた。これをどう評価するかは、今後の物理学会の考え方やあるいは国大協の女性研究者問題を考える上で大切な問題を含んでおり、今後もっと掘り下げる必要がある。そこで、この研究会では、人事採用の問題に焦点を当てて、もう一度再点検することとなった。この議論をここで終わりにする必要はないが、パリ会議に向けて取り組んできたのであるから、出てきた論点を整理して、それを世界各国の状況をも踏まえて今一度点検してみることも大切である。この議論は、女性研究者のみならず、日本の学術社会のありかた、大学のあり方とも深く関係しており、一定の視点をはっきりさせる必要がある。そのなかで、現在の大学の人事システムのありかたを反省し点検できる材料を提供したいと考えている。今までの、「応募時までの業績に重点を置いた選考」でいいのかどうか、大学全体が今大きく変わろうとしている時期に、もう一度しっかり考えておきたいと思う。以下では、人事採用に特化して議論を紹介する。

¹ これは伊藤さんと坂東の共同討論を坂東が纏めたものである。e-mail:bano@aichi-u.ac.jp

2 人事採用方式の提案—伊藤提案

この研究会では、伊藤厚子さんに「将来性まで考えた人事方式」を実際にどうしたら実現するか、提案をしてほしいという世話人からの依頼に応じて、私案として伊藤さんがだされたものである。これには次のような意見が添えられている。

「上記の視点を審査に導入することの可否も含めてご批判ください。この素材が、大勢の方々からの審査改善策の提案や議論のきっかけになることを願っています。提案は、まず(1)物理分野での採用・昇格人事は「公募」を原則とし、(2)「将来性の評価」・「科学の担い手の視点」などを取り入れようというものです。助手・ポストドク(学振・COE・特研生など)の業績や将来計画書の内容は、所属研究室の影響を強く受けている可能性があります(所属研究室の長・研究環境など)。従って、助教授・研究員などの採用審査にあたっては、それまでの業績のみではなく、「将来性の評価」や「科学の担い手の視点(教育能力を含む)」など、応募者の適性を多角的に審査することが重要だと考えます。採用は審査の改革をした上で、評価の最も高い候補者に決めます。」

提案

まず、書類審査で10名くらいに絞る。その時点では女性を2-3名残すことを義務づける。女性の応募者がいない場合には積極的に呼び掛けをする。書類審査に合格した候補者に対して以下のような手順で人事を決定する。

1. 応募者の研究の将来計画(応募時に提出)の他に、審査委員会がテーマを提示して(応募者の隣接分野とは限らない)、そのテーマについての研究計画を提出してもら
2. 指導教官、助手(相当)として所属している研究室の主催者・先輩・同輩の意見を聞く(適材適所の視点も含む)。
3. 共同利用や学会活動での評価などを広く情報収集する。
4. 海外留学時や国際会議での評価を外国人研究者に尋ねる。
5. 審査委員会は、最低1人の女性委員を含めて構成する。(現在、当該学科等に女性がいないことが多いので他分野あるいは外部の女性を審査員に加えることも検討する)
6. 応募者のコロキウムを公開とし、広く意見を求める。特に、他分野の人に将来性についての感触を述べてもらう。
7. 研究室のゼミ(候補者の隣接分野であるかは問わない)に参加してもらう。積極的に質疑に参加してもらい、将来性判定の参考にする。
8. 特別講義の時間を用意して、数名の候補者に講義をしてもらう。(この場合、資格審査が必要なこともありうる)。
9. 学科内、研究部門内の閉鎖的な審査にならないような組織づくりをする。審査の中間報告を、例えば、教授会で公表することを義務づける。
10. 審査報告書を公表する(公表にあたっては、採用にならなかった人が将来不利を被らない配慮が必要である)。外部評価を受けることも検討する。
11. その他???

この提案をみると、物理分野のなかには、すでに当たり前に実施している項目がいくつもある機関もあれば、どれも実施していない機関もあろう。特に、共同利用研究所などを立

ち上げてきた、先進的な物理学会にしてみれば、当然実施している内容かも知れない。

3 人事方式の原則

まず、人事は透明性・公平性・公開性が原則である。人事システムがどうあるべきかについては、学会の評価と大学の評価とは一般にずれが存在する。価値の多様性からくるメリットなど大学ではまだ具体的にされていないところがあるのではないか。どの分野でもそうあるべきだが、「採用・昇格人事は公募を原則とする」という当たり前の原則を守ることから始めるべきであろう。この意味で、伊藤さんの提案された原則には全面的に賛成である。

まず、前田さんの報告で紹介された、「女性研究者問題を考える際の視点」として、EUレポートにみられる4つの原則はこれを考える上で大変示唆に富んでいる。

1. 公平さ(equity):男性に有利な評価基準か?
2. 優秀さ(excellence):人材プールの規模を下げ科学の質を低下させるか?
3. 効果(efficacy):科学研究の継承性・適切な年齢構成
4. 効率性(efficiency):油漏れは教育投資の浪費

これらは、科学研究の発展にとって何が大切かという視点から女性研究者問題を論じようという姿勢がみられる。こうした視点で、伊藤さんの提案を検討してみると、人事採用の手順として次のような分類ができ、それに対応した提案が必要なのではないかと思う。

1. 公募までの段階:まずは、学問の論理に基づく分野の決定が大前提であり、そのためには、「どこで分野を絞るのか?一から問題は始まるのではないだろうか。分野間の評価(これが難しいだろう!!!)、その分野で将来を見通す人材がいるか、等を議論するのだから、まずは、学問の発展や科学の全領域を見渡せる将来計画が立てられる人材が採用側にそろっているかどうか問題になる。実際には理想的にいかないだろうが、それでも、公募制の徹底によってかなりの部分が救われる。もちろん、形式的公募もありうるから、これで万々歳とはいかないが、それでも公募制は問題解決の第1歩であることには間違いない。このためには、公募期間が十分あること、公募周知表務(学会雑誌、レター、ウェブ上)等が徹底されていることが大切である。又女性研究者問題に関連して、「積極的差別是正のアピールを掲載する」というのは、ヨーロッパ、アメリカではよくみかけるが、女性をエンカレッジするには有効であろう。
2. 人事採用に際しては、その方式も重要であるが、もっと大切なのは、ほんとうは、「受け入れ側に評価できる人材がいるか?」ということである。研究評価のできる人材がいるところはいいが、いないところではいったい誰が評価するかということから問題になる。もし、専門家がいらない場合は、外部からの評価する人材を入れることも重要で、伊藤さんのさまざまな提案は意義深いものである。
3. 人事委員会での候補者絞込み:応募者に対する客観的な評価をだれがするのか、は大問題である。例えば京都大学の第2教室では、まず、ドクター以上の研究室会議で議論し、それが他分野を含めた(選挙により構成された)人事委員会で検討し、最後は教室員全体での教室会議で決定する。それからあとに、理学部の教授会に持ち込まれるという手続きがとられている。この場合、判断のために、候補者の指導教官、なかまなど所属している研究室の意見を聞いたり、先輩・同輩の意見を聞くなどということとは、あまり専門家や知っている人がいない場合重要な情報源になることは当然であ

ろう。絞りこんだ候補者に対して詳細な調査をするのだが、女性研究者の問題を考えるならば、この書類審査の段階で、女性を 2 — 3 名残すことを義務づける位のことはしてもいいのではないだろうか。そうして、丁寧に評価することが(たとえ最終では残らなくても)女性の応募者を励ますことはあり得ると考えられる。ただ、「この人事(審査)委員会に最低 1 人の女性委員を含めて構成する。」というのは、どうだろうか? 外部にまで依頼して女性の審査員を加えるなくても、公平な人事を期待できる審査委員を確保できれば十分のように思われる。

4. 評価の基準:学会での評価をできるだけ集めたり、直接の指導者以外の評価や意見書、共同利用や学会活動での評価、海外留学時や国際会議での評価、など応募者をよりよく知る手段をできるだけ増やすことは、過去の業績だけではなく、応募者の能力や資質を見極めるいい手段である。又直接、応募者のコロキウムや研究室のゼミ、特別講義などで知ること、応募者の研究の将来性を測る機会を増やすことになる。
5. 人事の透明性と公平性:これは項目 8、9 に相当するところであるが、閉鎖的な審査にならない組織づくり、審査の公開性を高めるために中間報告の義務づけ、審査報告書を公表、等の手段がのべられている。ただ、この公表は、実際にはどこまで公開するか、不採用の理由もでるので、まだまだ疑義もあろう。しかし、本来研究活動は、公開性を伴う。論文の評価などは当然公開であるのだから、将来的には考えていくべき方向であろうかと思われる。原則的には、科学研究費なども含めて、研究者はすすんで評価を受ける姿勢を持つべきである。少なくとも、人事採用については、外部評価を受けることは伊藤さんの案にあるようにまずは考えるべきではなかろうか。

以上坂東なりに整理してみた。今後の検討の素材としていただきたい。

4 大学と評価をめぐって

以上、人事採用の観点から研究社会を巡る問題を見てきたが、この問題は、突き詰めれば大学の評価、研究者の評価の問題に行きつく。これについてもかなり報告したが、レポートが長文になったので、別に投稿することとした。そこでは、雇用問題、学術の世界と大学の特質、大学の格と階層構造、研究業績評価の基準、教育活動評価と社会活動評価、過去の業績と将来性、人事評価と女性研究者等であるが、これも是非読んで頂きたい。